

УДК: 658.3

ВПЛИВ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ

К.О. Семенюк¹

У статті досліджений вплив стилю керівництва на систему управління підприємством. Описано переваги та недоліки різних стилів управління. Особлива увага звертається на взаємовідносини керівника та підлеглого, керівника та колективу для забезпечення ефективності управління в організації.

стиль керівництва, моделі керівництва, ефективність управління

Постановка проблеми. Ефективність функціонування організацій залежить від ефективної управлінської діяльності, тому значення керівництва на підприємствах є актуальним питанням сьогодення. Вміння керівника створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, зацікавити роботою працівників, застосувати певні мотиваційні та управлінські методи, виявити свої лідерські здібності, вміння спілкуватися та вирішувати конфліктні ситуації - все це залежить від обраного стилю керівництва і впливає на результативність організації.

Аналіз актуальних досліджень. Широке коло питань, пов'язаних із визначенням природи лідерства та стилів керівництва розглянуто в працях вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед них роботи таких дослідників як Р.Блейк, В. Гладунський, А. Гончаров, О. Донченко, К. Левін, Д. МакГрегор, В.Терещенко, в яких науковці розкривають сутність поняття "стиль керівництва", види стилів керівництва, підходи щодо їх вибору. Є. Кузьмін, І. Волков, Ю. Смельянов розглядають п'ять стилів керівництва: дистанційний, контактний, цілепокладаючий, делегуючий, проблемно-організуючий. В той же час всі науковці підкреслюють, що жоден із стилів керівництва не може гарантувати досягнення необхідного результату управлінської діяльності. Більшість дослідників схильна вважати, що розрізняються три класичних стилі керівництва: авторитарний, демократичний і ліберальний.

Метою статті є: дослідження стилів керівництва та обґрунтування найефективнішого для результативного функціонування організації.

Виклад основного матеріалу. Керівництво організацією є істотним компонентом ефективності її управління. У процесі розвитку об'єкта і суб'єкта управління розуміння поняття "керівництво" суттєво змінюється. Результатом цих змін є нова філософія менеджменту, у центрі якої перебуває згода і взаєморозуміння, а не відносини панування і підпорядкування. За цією концепцією до основних факторів керівництва сучасною організацією можна зарахувати такі: підтримка підлеглих, спрямована на виховання в них почуття власної гідності; гармонізація ефективних зв'язків між персоналом фірми; акцент на досягненні групової мети, досконалості в роботі; сприяння ефективній роботі колективу за допомогою різноманітних програм, координації та планування; забезпечення необхідними ресурсами. Слід зауважити, що ефективний менеджер це той, хто дає своїм підлеглим почуття сили, замість слабкості, дозволяє співробітникам відчувати відповідальність за свою поведінку, володарює і контролює над ними [4].

Виходячи з вищесказаного, стиль керівництва - це звична манера стосунків

¹ студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: Корнєєва Т.С., асистент Кіровоградський національний технічний університет

керівника з підлеглими, ступінь зусиль, які він прикладає, щоб вплинути на них, спонукати їх до досягнення цілей організації, ступінь делегування повноважень, типи влади, які він використовує, та його ставлення до виробничих завдань і людських стосунків у колективі [1].

Більшість класифікацій стилів керівництва в якості основи приймають дві базових моделі управління: автократичний стиль (директиви, завдання) та демократичний стиль (взаємодія, участь).

Автократичний стиль - це стиль, який має свої витоки в теорії "Х" МакГрегора і заснований на припущенні, що середньостатистична людина має хитке ставлення до роботи, як правило, ухиляється від обов'язків і відповідальності, прагне звести до мінімуму зусилля, не є самодостатньою і дуже творчою. Цей стиль керівництва характеризується відсутністю довіри, керівник не цікавиться думкою співробітників, сам визначає завдання, методи їх реалізації, не дозволяє членам групи брати участь у процесі прийняття рішень, оскільки він не очікує від них будь-яких творчих ідей. Усі команди видаються без пояснення, вимагається абсолютний послух, а у випадках непокірності - застосовується штраф. Дослідження в галузі соціальної психології показують, що в групах під авторитарним керівництвом продуктивність праці досить висока, а також термін виконання завдань короткий [5].

Авторитарний стиль управління виправданий в тих сферах діяльності або ситуаціях, в яких існує абсолютна слухняність та необхідність виконання завдань (наприклад, національна оборона, під час стихійних лих), при яких, прийняття рішень належить кваліфікованому керівнику, який бере на себе повну відповідальність. Згідно таких ситуацій визначаються переваги даного стилю: дозволяє здійснювати повний контроль роботи в цілому і дає можливість кращої координації діяльності; час для прийняття рішення є відносно коротким; визначає повну і чітку відповідальність; співробітники будуть діяти відповідно до визначених процедур і виконувати завдання, без обговорення, що значно скорочує тривалість цих завдань; запуск резервної робочої сили для виконання додаткових завдань; не вимагає високої соціальної кваліфікації вміння (навички міжособистісного спілкування). До недоліків даного стилю слід віднести: знімає відповідальність з підлеглих; у незначній мірі використовуються знання та навички підлеглих; зменшує ініціативність та творчість співробітників; вимагає постійного моніторингу і конкретики завдань; не сприяє участі підлеглих у виконанні завдань [2].

На відміну від автократичного, демократичний стиль має свої витоки з теорії "Y" МакГрегора і заснований на припущенні, що працівник готовий посвятити свої знання й енергію для цілей, які він вважає своїми, і при відповідних умовах може відповідально і творчо вирішувати проблеми організації. У демократичному стилі підлеглі мають право брати участь у прийнятті рішень. Керівник встановлює мету, в результаті чого працівникам надається можливість свободи дій у виборі шляхів реалізації завдань. Керування в даному стилі характеризується довірою, дякуючи чому підвищується загальна задоволеність персоналу зробленою роботою, а також дух (запал) співробітників і авторитет керівника. Керівника-демократа можна визначити за характерною поведінкою: пояснює робочій групі свої наміри і поведінку; намагається бути схваленим групою до початку впровадження власних ідей; обговорює важливі питання; закликає співробітників до висловлення своїх ідей і думок; реалізує пропозиції, висунуті співробітниками; стимулює розвиток соціальних і професійних якостей підлеглих; знаходить час, щоб вислухати співробітників [3].

Перевагами цього стилю управління є: висока ймовірність прийняття правильних рішень; інтеграція всього персоналу, груп з метою створення якісної роботи; повне використання кваліфікації, здібностей та ініціатив працівників; зменшення кількості можливих конфліктів з поточним обміном ідей та спільної оцінки накопичених проблем; задоволення сподівань робітників у боротьбі за підвищення професійного росту та особистих очікувань; підвищення почуття відповідальності індивіда за виконання завдань

цілої групи. До недоліків відносяться: розтягування часу впровадження мети у зв'язку із зважуванням усіх позицій і поглядів; необхідність використання і досягнення високих соціальних навичок та певних особистих якостей; наявність ризику заходження в безвихідь або створення хаосу [2].

На відміну від авторитарного та демократичного стилю Вайт і Ліпіт, також описали пасивний стиль. Він характеризується нездатністю керівника до виконання влади. Його реакції відбуваються тільки тоді, коли обставини змушують його робити це. Керівник дозволяє підлеглим діяти на свій розсуд, але не тому, що довіряє їм, а зі страху важливості і потрібності певного рішення і його команди. Існує великий страх перед рідкісними проблемами, тим самим встановлені вимоги нижчі, ніж мали б бути. В результаті, керівник є “фіктивною управлінською функцією”, ніж реальним лідером [3].

Висновки. Отже, керівництво є сполучною функцією менеджменту і пронизує всі управлінські процеси на підприємстві. Методи організації роботи підприємства кожного керівника мають своє поле застосування, свої слабкі і сильні сторони, які можуть проявлятися залежно від ситуації в групі працівників. Сучасний менеджер, якщо він хоче бути ефективним, то він не може бути обмеженим тільки одним стилем управління [4]. Він повинен черпати з кожного зі стилів, мусить робити натиск на розвиток і незалежність співробітників, впроваджувати власні компетенції в управління персоналом, використовувати філософію управління, базуючись на елементах, які впливають на умови оточення, соціальні ресурси.

Список літератури

1. Дідковська Л. Г. Менеджмент: навч. посібник / Л. Г. Дідковська, П. Г. Гордієнко. – К.: Алерта, КНТ, 2007. – 516 с.
2. Кузьмін О.Є., Н. Т. Мала, О. Г. Мельник, І. С. Процик Керівництво організацією: навч. посібник / Львів: Вид-во Нац. ун-ту “Львівська політехніка”, 2008. – 50 с.
3. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия: учеб.-практ.пособие.-5-е изд. / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело. 2003. – 272 с.
4. Федулова Л. І. Актуальні проблеми менеджменту в Україні / Л. І. Федулова. – К.: Фенікс, 2005. – 240 с.
5. Щекин Г. В. Практическая психология менеджмента / Г. В. Щекин. – К.: Украина, 1994. – 399 с.